

Согласовано:

Председатель Совета МБДОУ «ДС № 125
№ 125

г. Челябинска»

 Я.В. Кривошапова

Утверждено:

Заведующий МБДОУ «ДС

г. Челябинска»

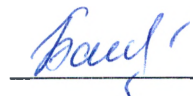


Г.А. Черемшанцева

Согласовано:

Председатель профкома МБДОУ «ДС №125

г. Челябинска»

 О.Ф. Басс

Изменение №13

К положению об оплате труда и стимулирующих выплатах

Дополнение к Положению об оплате труда и стимулирующим выплатам внесены на основании Решения городской Думы первого созыва от 22.10.2019г. №3/15 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010г. №18/7 « Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска»

1. Приложение № 1 к п. 3.1 изложить в новой редакции, согласно Приложения 1 данного изменения.

2. Пункт 7 «Виды выплат стимулирующего характера» изложить в новой редакции:

1.1 К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за наличие учетной степени, почетного звания;
- выплаты за непрерывный стаж, выслугу лет;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременные выплаты (поощрения).

7.2 Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, приложениями 4, 4.1, к Положению и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников МБДОУ «ДС № 125 г. Челябинска» устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительского органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

1) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

2) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

3) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

4) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

5) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

7.3 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области, в зависимости от достижения работниками соответствующих качественных и количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате.

7.4 Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда, в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным и бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

7.5 Перечень выплат стимулирующего характера отвечает уставным задачам МБДОУ «ДС № 125 г. Челябинска», показателям эффективности работы работников учреждения, устанавливаемым приказом руководителя учреждения, с учетом мнения представительского органа работников.

7.6 Стимулирующие выплаты отменяются или уменьшаются при ухудшении качества работы, несвоевременного выполнения заданий, нарушении трудовой дисциплины приказом заведующего МБДОУ «ДС № 125 г. Челябинска»

7.7 Выплаты могут быть установлены вновь принятым на работу высококвалифицированным специалистам в соответствии требованиям, предъявляемым к должности.

7.8 При отсутствии достаточных средств (экономии ФОТ) для начисления установленного размера выплаты работникам МБДОУ М»ДС № 125 г. Челябинска», размер выплаты корректируется с учетом наличия экономии ФОТ.

7.9 Все вышеперечисленные выплаты являются составной частью заработной платы работника со всеми вытекающими правовыми последствиями, а именно:

- выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы ;
- учитываются при определении налоговой базы по НДФЛ;
- включаются в среднемесячную заработную плату.

7.10 При начислении выплаты учитывается районный коэффициент, установленные Правительством РФ, а также отчисления по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, медицинское страхование, социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством , по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

3. Приложения 4, 4.1 изложить в новой редакции согласно приложения 2,3 настоящего Изменения.

4. Пункт 8 «Премирование работников» изложить в новой редакции:

8.1 Премирование работников вводится с целью заинтересованности работников МБДОУ «ДС № 125 г. Челябинска» в развитии творческой активности и инициативности при реализации поставленных перед коллективом задач , повышения качества воспитательно-образовательного процесса, закрепления высоко-квалифицированных кадров.

8.2 Для реализации поставленных целей вводятся следующие виды премирования работников:

- по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год);
- к юбилейным датам учреждения. праздничным датам (календарные государственные и профессиональные праздники);
- единовременное поощрение (работа не связанная с должностными обязанностями, качественное выполнение работ и заданий).

8.3 Указанные виды премирования устанавливаются за счет и в пределах ФОТ.

При недостаточной сумме экономии ФОТ и на выплату премий работникам, устанавливается следующая очередность рассмотрения и утверждения премиальных выплат:

- 1) Премирование к юбилейным датам учреждения и праздничным дням;
- 2) Текущее премирование по итогам работы;
- 3) Единовременное премирование за успешное и качественное выполнение работ и заданий.

8.4 При установлении размера премии работникам МБДОУМ «ДС № 125 г. Челябинска» используются следующие критерии оценки труда:

- своевременное и качественное выполнение своих должностных обязанностей;
- оперативность и профессионализм решения вопросов, входящих в компетенцию работника;
- творческий подход к решению стоящих перед работником задач;
- активное участие в мероприятиях областного, городского, районного уровней;
- результативность в реализации городских и отраслевых целевых программ.

8.5 Премирование распространяется на все категории работников МБДОУ «ДС № 125 г. Челябинска» по приказу руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом, на основании протокола заседания Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

8.6 Основанием для начисления премий служат:

- подтверждение итогов воспитательно-образовательной работы, (выполнение методической работы, проведение методических, спортивных, иных образовательных мероприятий учреждения, района, города); укрепление материально-технической базы учреждения;
- соблюдение сроков сдачи отчетности;

- данные сетевых показателей бухгалтерской и статистической отчетности.

8.7 Премия начисляется, на основании приказа руководителя. По согласованию с профсоюзным комитетом. В процентном и абсолютном выражении.

8.8 Сумма премиального фонда определяется, как разность между установленным лимитом ФОТ и суммой начисленной заработной платы по МБДОУ «ДС № 125 г. Челябинска».

8.9 Премииальный ФОТ распределяется между работниками с учетом важности и ответственности поставленных перед коллективом задач и проблем, совместным решением администрации и профсоюзного комитета.

8.10 Премия определяется дифференцированно в соответствии с личным вкладом и с учетом выполнения показателей премирования.

8.11 Работникам, проработавшим неполный месяц, в связи с увольнением по собственному желанию или за нарушение трудовой дисциплины, выплата премий производится совместным решением администрации и профсоюзного комитета.

8.12 При экономии ФОТ возможно суммирование премий за несколько месяцев.

8.13 Ежеквартальная премия выплачивается воспитателям и младшим в размере 30% от должностного оклада за:

- выполнение плановых показателей по детодням;
- выполнение плановых показателей по дням функционирования;
- проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей.

Премирование производится при выполнении всех трех показателей.

Выполнение показателей премирования определяется отдельно по каждой группе.

Премия работникам начисляется по итогам работы с учетом показателей и выплачивается из фонда оплаты труда.

Премирование производится по результатам работы в пределах ФОТ.

8.12 Показатели и условия премирования (Приложение 4.2)

5. Приложение 4.2 изложить в новой редакции согласно приложения 3 настоящего изменения.

6. Пункт 9 «Условия оплаты труда руководителя учреждения. Заместителей руководителя и главного бухгалтера» изложить в новой редакции:

9.1 Заработная плата заведующего, заместителей заведующего и главного бухгалтера МБДОУ «ДС № 125 г. Челябинска» состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера,

9.2 Должностной оклад заведующего МБДОУ «ДС № 125 г. Челябинска» определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенности деятельности и значимости учреждения.

9.3 Оценка сложности труда руководителя учреждения, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства, устанавливается приказом должностного лица отраслевого органа Администрации г. Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска.

9.4 Группа по оплате труда заведующего МБДОУ «ДС № 125 г. Челябинска» утверждается приказом Комитета по делам образования города Челябинска.

9.5 Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения приказом Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, и закрепляются в трудовом договоре.

9.6 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения приказом Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством,

иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами.

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится, периодичность установления выплат стимулирующего характера, устанавливаются приказом Комитета по делам образования города Челябинска, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

9.7 Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013г. №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

9.8 Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя МБДОУ «ДС № 125 г. Челябинска» и средней заработной платы работников МБДОУ «ДС № 125 г. Челябинска» устанавливается приказом Комитета по делам образования города Челябинска, в кратности от 1 до 5.

Руководители учреждений устанавливают предельное соотношение средней заработной платы заместителей руководителей, главных бухгалтеров и средней заработной платы работников учреждений (без учета руководителя, заместителей Руководителя, главного бухгалтера) формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год в кратности от 1 до 5.

Соотношение средней заработной платы руководителя МБДОУ «ДС № 125 г. Челябинска» и средней заработной платы работников МБДОУ «ДС № 125 г. Челябинска», формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно- правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

9.9 Из фонда оплаты труда учреждения руководителю МБДОУ «ДС № 125 г. Челябинска» может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются приказом Комитета по делам образования города Челябинска .

9.10 Решение об оказании материальной помощи руководителю МБДОУ «ДС № 125 г. Челябинска» принимается Комитетом по делам образования города Челябинска на основании личного заявления руководителя и оформляется приказом.

9.11 Должностные оклады заместителя руководителя по воспитательно-методической работе устанавливается на 20% ниже должностного оклада руководителя МБДОУ «ДС № 125 г. Челябинска»;

- заместителя руководителя по административно- хозяйственной работе, главного бухгалтера устанавливается на 30% ниже должностного оклада руководителя МБДОУ «ДС № 125 г. Челябинска».

9.12 Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем МБДОУ «ДС № 125 г. Челябинска» в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, и закрепляются в трудовом договоре.

9.13 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения

устанавливаются руководителем МБДОУ «ДС № 125 г. Челябинска» в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы . устанавливаемых руководителям учреждений.

9.14 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии , предоставляемой муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

Размеры должностных окладов руководителей муниципальных учреждений по типам учреждений и группам по оплате труда.

| № п\п | Тип учреждения | Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов | | | | |
|-------|---------------------------------------|---|--------------|-------|-------|-------|
| | | I | II | III | IV | V |
| 1. | Дошкольные образовательные учреждения | 37257 | 35253 | 32865 | 28203 | 25814 |

Показатели оценки сложности руководства муниципальным дошкольным образовательным учреждением

| № п\п | Показатели | Условия | Количество баллов |
|-------|------------|---------|-------------------|
| | | | |

| | | | |
|---|---|--|----------------|
| 1 | Количество воспитанников в муниципальном дошкольном учреждении (в т.ч. кратковременного пребывания) | из расчета на каждого воспитанника | 0,3 |
| 2 | Количество воспитанников обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам (далее коррекционные) | дополнительно за каждого воспитанника | 0,2 |
| 3 | Количество детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, обучающихся в учреждении | дополнительно за каждого воспитанника | 0,2 |
| 4 | Количество детей-инвалидов, количество воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (со специальными потребностями), охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме коррекционных групп, указанных в п.2) | дополнительно за каждого воспитанника дополнительно за каждого воспитанника, обучающегося на дому | 0,2 0,3 |
| 5 | Превышение фактического количества воспитанников от плановой (проектной) наполняемости учреждения | за каждые 50 человек | 15 |
| 6 | Количество работников в муниципальном учреждении | за каждого работника | 1 |
| | | дополнительно за каждого педагога первой | 0,5 |

| | | | |
|----|---|---|----|
| | | квалификационной категории | |
| | | дополнительно за каждого педагога высшей квалификационной категории | 1 |
| 7 | Круглосуточное пребывание воспитанников в учреждении | за каждую группу | 10 |
| 8 | Наличие филиалов, отделений, иных мест осуществления образовательной деятельности | за каждый филиал, отделение | 50 |
| 9 | Наличие двух и более отдельно стоящих зданий, в которых осуществляется образовательный процесс (реализуются образовательные программы и (или) обеспечивается содержание и воспитание воспитанников), за исключением зданий филиалов, отделений, указанных в п.8 | за каждое здание | 20 |
| 10 | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе | за каждый вид | |
| | - спортивного зала | | 10 |
| | - спортивной площадки | | 15 |

| | | | |
|----|--|---------------|----|
| | - бассейна | | 25 |
| | - музея | | 5 |
| | - музыкального зала | | 5 |
| | - прогулочных площадок | | 5 |
| | - кабинета изобразительной деятельности | | 5 |
| | - компьютерного класса, игрового компьютерного комплекса | | 5 |
| | - кабинета логопеда | | 5 |
| | - кабинета психолога | | 5 |
| | - кабинета дефектолога | | 5 |
| | - кабинета лечебной физкультуры, массажного кабинета | | 5 |
| | - зимнего сада, экокомнаты | | 5 |
| | - сенсорной комнаты | | 5 |
| 11 | Наличие у учреждения лицензии на осуществление медицинской деятельности | | 15 |
| 12 | Наличие на территории учебно – опытного участка, теплиц | за каждый вид | 20 |
| 13 | Наличие на территории собственных, отдельно стоящих зданий (используемых по целевому назначению):котельной (бойлер), очистных и других сооружений, гаражей | за каждый вид | 20 |

| | | | |
|----|---|-------------------|----|
| 14 | Наличие на балансе муниципального учреждения действующих автотранспортных средств, используемых для образовательного процесса | за каждую единицу | 10 |
| 15 | Площадь одного здания учреждения составляет более 5000 кв. метров | | 30 |

7. Пункт 6 «Порядок и условия установления выплат компенсационного характера» изложить в новой редакции

6.4 Выплаты работникам, занятых на работах с вредными условиями труда устанавливаются в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 20.11.2008г. №870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда».

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными условиями труда устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест и составляют 6,8 процентов (приложение 3).

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»**

| Квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (рублей) |
|----------------------------|--|----------------|
| 1 квалификационный уровень | Плотник, слесарь-сантехник, подсобный рабочий, сторож, рабочий по стирке и ремонту спецодежды, уборщик служебных помещений, кастелянша, дворник. | 4287 |

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»**

| Квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (рублей) |
|----------------------------|--|----------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 квалификационный уровень | Повар | 4860 |

Профессиональная квалификационная группа

«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»

| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (рублей) |
|----------------------------|--|----------------|
| 1 квалификационный уровень | Делопроизводитель | 4777 |

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»**

| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (рублей) |
|----------------------------|--|----------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий складом, заведующий хозяйством. | 5643 |

| | | |
|----------------------------|---------------------------------------|------|
| 3 квалификационный уровень | Заведующий производством (шеф-повар). | 6071 |
|----------------------------|---------------------------------------|------|

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»**

| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (рублей) |
|----------------------------|---|----------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 квалификационный уровень | Бухгалтер, программист, специалист по охране труда, контрактный управляющий | 6509 |
| 4 квалификационный уровень | Ведущий бухгалтер | 7594 |
| 5 квалификационный уровень | Заместитель главного бухгалтера | 8240 |

**Профессиональная квалификационная группа должностей
работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня**

| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (рублей) |
|----------------------------|--|----------------|
| 1 квалификационный уровень | Младший воспитатель | 5966 |

**Профессиональная квалификационная группа
должностей педагогических работников**

| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (рублей) |
|----------------------------|--|----------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 квалификационный уровень | Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель. | 9600 |
| 2 квалификационный уровень | Педагог дополнительного образования; социальный педагог. | 11300 |
| 3 квалификационный уровень | Воспитатель; методист; педагог-психолог. | 12800 |
| 4 квалификационный уровень | Старший воспитатель; учитель-логопед (логопед) | 15100 |

**Профессиональная квалификационная группа
«Средний медицинский и фармацевтический персонал»**

| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (рублей) |
|----------------------------|--|----------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 квалификационный уровень | Инструктор по гигиеническому воспитанию | 5500 |
| | | |

Приложение №3

к Положению об оплате труда

работников МБДОУ «ДС №125

г. Челябинска»

Размеры выплат работникам, занятым на работах
с вредными условиями труда

| Должность | % |
|---|---|
| Дворник | 6 |
| Повар | 6 |
| Инструктор физической культуры (бассейн) | 8 |
| Рабочий по стирке и ремонту сценодежды | 8 |

Приложение №4

к Положению об оплате труда

работников МБДОУ «ДС №125

г. Челябинска»

**Перечень, размеры и порядок определения выплат
стимулирующего характера, устанавливаемых работникам
МБДОУ «ДС № 125 г. Челябинска»**

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

| № п\п | Перечень выплат | Размеры выплат (% от оклада) | Периодичность выплаты |
|--------------|--|-------------------------------------|------------------------------|
| 1 | Сложность, напряженность | | По итогам работы за месяц |
| | Старший воспитатель | 100% | |
| | Ведение сайта МБДОУ | 25% | По итогам работы за месяц |
| | Организация и руководство работой педагогов по оснащению развивающей среды групп и кабинетов | 25% | |
| | Организация работы с родителями | 25% | |

| | | | |
|--|---|------------|---------------------------|
| | Организация наставничества | 25% | |
| | Специалисты: (музыкальный руководитель, ПДО, педагог – психолог, учитель-логопед, социальный педагог, инструктор по физической культуре) | 100% | |
| | Организация работы в группах для направление детей на ПМПК | 20% | По итогам работы за месяц |
| | За выполнение дополнительных видов работ несвязанных с основной деятельностью, участие в общественной работе | 10% | |
| | Работа со сложным контингентом воспитанников | | |
| | Организация взаимодействия с семьями воспитанников | 30% 20% | |
| | Участие в мероприятиях повышающих авторитет и имидж учреждения (смотри-конкурсы, метод. объединения) | 20% | |
| | Воспитатели | 100% | |
| | Подготовка, проведение мероприятий,, праздников, развлечений, тематической недели, выставки творческих работ | 20% | По итогам работы за месяц |
| | Организация взаимодействия с семьями воспитанников | 20% | |
| | Адаптация детей раннего возраста | | |
| | Образцовое, эстетическое содержание групповых комнат, игровых пособий, имущества | 20% | |

| | | |
|--|------|---------------------------------|
| учреждения | 20% | |
| Участие в мероприятиях повышающих авторитет и имидж учреждения (смотры-конкурсы, метод.объединения) | 20% | |
| Инструктор по гигиеническому воспитанию | 100% | |
| Качественное ведение документации по медицинской деятельности | 25% | По итогам работы за месяц |
| Освоение новых технологий (составление меню) | | |
| Работа с родителями | 25% | |
| Участие в адаптации детей раннего возраста | 25% | |
| Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов | 25% | |
| Младший воспитатель | 100% | |
| За интенсивность работы, связанную с большим количеством детей | 50% | |
| Отсутствие замечаний по санитарному состоянию группы | 25% | |
| Адаптация детей раннего возраста | 25% | |
| Контрактный управляющий | 100% | |
| Подготовка и размещение (публикация) информации о заключении/расторжении/внесении изменений в контракты в системе | 25% | По итогам работы за месяц |

| | | | |
|--|--|--|----------------------------------|
| | <p>ЕИС ГЗ и на официальном сайте РФ в сети интернет</p> <p>Непосредственное участие в разработке и оформлении материалов для подведения итогов в учреждении и для вышестоящих организаций (информация, таблицы, отчеты, графики и т.д.)</p> <p>Размещение (публикация) документов, подтверждающих возникновение денежных обстоятельств между учреждением и исполнителем/поставщиком/подрядчиком в единой информационной системе на официальном сайте РФ, с последующим размещением отчета об исполнении контракта</p> <p>Своевременное и качественное ведение документооборота, полнота исполнения обязанностей.</p> | <p>25%</p> <p>25%</p> <p>25%</p> | |
| | <p>Заместитель главного бухгалтера, ведущий бухгалтер, бухгалтер</p> | <p>100%</p> | |
| | <p>- Эффективное освоение и использование новых методов в работе:</p> <p>- работа в программе 1С Предприятие 8</p> <p>- АЦК- финансы (казначейство)</p> <p>- ПАО Сбербанк</p> <p>- Интенсивность работы , связанная с большим количеством детей и</p> | <p>20%</p> <p>25%</p> <p>25%</p> <p>30%</p> <p>25%</p> | <p>По итогам работы за месяц</p> |

| | | | |
|--|---|------|---------------------------|
| | материальных ценностей (основное здание и СП) | | |
| | Программист, делопроизводитель, специалист по охране труда | 100% | |
| | - Большой объем заполнения документов | 50% | По итогам работы за месяц |
| | - Выполнение работ, не связанных с основной деятельностью | 25% | |
| | - Эффективное освоение и использование новых методов в работе: | 25% | |
| | Шеф-повар, повар | 100% | |
| | - Интенсивность работы связанная с большим количеством детей | 80% | По итогам работы за месяц |
| | - Разнообразный ассортиментготавливаемых блюд | 10% | |
| | - Отсутствие замечаний по санитарному состоянию пищеблока | 10% | |
| | Заведующий складом, заведующий хозяйством, кастелянша | 100% | |
| | - Интенсивность работы связанная с большим количеством детей | 100% | По итогам работы за месяц |
| | - Увеличение объема работ (СП) | 100% | |
| | Обслуживающий персонал (подсобный рабочий, дворник, сторож, плотник, слесарь, уборщик служебных помещений, рабочий по стирке и ремонту спецодежды) | | |
| | - Интенсивность работы связанная с | 100% | По итогам |

| | | | |
|---|--|-----|---|
| | <p>большим количеством детей</p> <p>- Отсутствие жалоб со стороны родителей и замечаний контролирующих органов</p> <p>- Выполнение работ, несвязанных с основным видом деятельности</p> | | работы за месяц |
| 2 | За работу с детьми -инвалидами | | |
| | воспитатели | | |
| | младшие воспитатели | | |
| | музыкальный руководитель | | |
| | инструктор физ-ры | | |
| | педагог-психолог | | |
| | учитель- логопед | | |
| 3 | За выполнение особо важных (срочных) работ | 50% | При наличии выполнения особо важных заданий |
| | Всем работникам | 50% | При наличии выполнения особо важных заданий |
| | <p>Работники бухгалтерии, контрактный управляющий:</p> <p>- оперативное выполнение срочных, затребованных другими инстанциями работ</p> <p>- участие и выполнение работ, не входящих в круг должностных</p> | 50% | При наличии выполнения особо важных заданий |

| | | | |
|---|--|-----|---|
| | <p>обязанностей</p> <p>- система мониторинга (сведений о численности и оплате труда работников сферы образования по категориям персонала)</p> <p>- работа на сайте Сапфир</p> <p>Размер определяется с учетом степени важности и срочности выполняемой работы. Поручение о выполнении особо важных и срочных работ, конкретный размер стимулирующей выплаты и срок, на который она исполняется, определяется приказом руководителя</p> | | |
| 4 | За работу в качестве члена в составе городских методических объединений | 20% | При наличии приказа Комитета по делам образования г. Челябинска |

2. Выплаты за качество выполняемых работ работы

| № п\п | Перечень выплат | Размеры выплат (% от оклада) | Периодичность выплаты |
|-------|--|------------------------------|---------------------------|
| 1 | За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения | | По итогам работы за месяц |
| | Старший воспитатель | 100% | |
| | Наличие и эффективная работа в | 25% | По итогам работы за |

| | | | |
|--|--|--|----------------------------------|
| | <p>учреждении творческих групп и МО</p> <p>Профессиональный рост педагогических кадров</p> <p>Использование в работе с педагогами современных педагогических технологий, позволяющих достичь качественных образовательных результатов</p> <p>Наличие программ, планов работы по инновационной деятельности (тренинги, семинары, циклы занятий с педагогами)</p> | <p>25%</p> <p>25%</p> <p>25%</p> | <p>месяц</p> |
| | <p>Специалисты: (музыкальный руководитель, ПДО, педагог – психолог, учитель-логопед, социальный педагог, инструктор по физической культуре)</p> | <p>100%</p> | |
| | <p>Участие и проведение открытых мероприятий (тренинги, семинары, циклы занятий с педагогами, обмен опытом)</p> <p>Качество выполнения образовательно-воспитательного процесса</p> <p>Инновации и использование новых педагогических технологий</p> <p>Эффективность взаимодействия со всеми педагогами</p> <p>Просветительская и консультативная работа с педагогами и родителями</p> | <p>30%</p> <p>20%</p> <p>20%</p> <p>20%</p> <p>10%</p> | <p>По итогам работы за месяц</p> |
| | <p>Воспитатели</p> | <p>100%</p> | |

| | | | |
|--|--|---|----------------------------------|
| | <p>Качество выполнения образовательно-воспитательного процесса</p> <p>Организация взаимодействия с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций</p> <p>Обобщение передового педагогического опыта работы, проявление творчества, создание развивающей среды</p> <p>Инновации и использование новых педагогических технологий</p> | <p>25%</p> <p>25%</p> <p>25%</p> <p>25%</p> | <p>По итогам работы за месяц</p> |
| | Инструктор по гигиеническому воспитанию | 100% | |
| | <p>Качественный контроль за организацией питания, выполнение натуральных норм, написание меню-требований;</p> <p>Ведение мониторинга заболеваемости, отсутствие замечаний контролирующих органов;</p> <p>Ведение мониторинга здоровья, использование результатов в образовательном процессе</p> | <p>40%</p> <p>30%</p> <p>30%</p> | <p>По итогам работы за месяц</p> |
| | Младший воспитатель | 100% | |
| | <p>Качественное выполнение санитарного режима, участие в организации жизнедеятельности воспитанников группы</p> | 80% | |

| | | | |
|--|---|------|---------------------------|
| | Творческая инициатива, взаимозаменяемость сотрудников | 20% | |
| | Контрактный управляющий | 100% | |
| | Качественное и своевременное внесение изменений и выполнения мероприятий плана- закупок, плана-графика закупок | 50% | По итогам работы за месяц |
| | Отсутствие замечаний контролирующих органов в сфере закупок товаров, выполнения работ, оказания услуг по результатам проведенных проверок | 50% | |
| | Заместитель главного бухгалтера, ведущий бухгалтер, бухгалтер | 100% | |
| | - Качественное ведение документации | 30% | По итогам работы за месяц |
| | - Работа по недопущению просроченной кредиторской задолженности | 30% | |
| | - Участие в достижении показателей | | |

| | | | |
|--|--|------------|---------------------------|
| | качества , установленного муниципальным заданием (своевременное освоение субсидий, поступлений внебюджетных средств) | 40% | |
| | Программист, делопроизводитель, специалист по охране труда | 100% | |
| | - Своевременное и качественное оформление документации - Качественная и бесперебойная работа техники | 50% 50% | По итогам работы за месяц |
| | Шеф-повар, повар | 100% | |
| | - Соблюдение технологий приготовления пищи и заготовки продуктов питания для закладки. Строгое выполнение закладки по меню-требованию, соответствие выхода блюда нормативным требованиям. - Качественное приготовление пищи для воспитанников МБДОУ | 50% 30% | По итогам работы за месяц |
| | Заведующий складом, заведующий хозяйством, кастелянша | 100% | |
| | - Своевременное и бесперебойное обеспечение продуктами питания МБДОУ - Освоение новых технологий по учету питания и материальных ценностей - Своевременная выдача и | 50% 30% | По итогам работы за месяц |

| | | | |
|--|---|------|---------------------------|
| | обеспечение мягким инвентарем и материальными запасами | 20% | |
| | Обслуживающий персонал (подсобный рабочий, дворник, сторож, плотник, слесарь, уборщик служебных помещений, рабочий по стирке и ремонту спецодежды) | | |
| | - Соблюдение технологии стирки белья и спецодежды из различных видов ткани, своевременная и качественная стирка белья, спецодежды. Качественное проведение помывочных работ в соответствии с графиком уборки и требованиям СанНиН. Качественное проведение генеральной уборки. Качественное проведение уборки территории, содержание территории в соответствии с требованиями СанПиН. Оперативность выполнения заявок по устранению замечаний от участников образовательного процесса. Соблюдение ТБ и ОТ при выполнении работ. | 100% | По итогам работы за месяц |

3. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания

| № п\п | Перечень выплат | Размеры выплат (% от оклада) | Периодичность выплаты |
|-------|---|------------------------------|-----------------------|
| 1 | <p>За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки:</p> <ul style="list-style-type: none">- «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР.- «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник физической культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народны», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин: - «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам | | Ежемесячно |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | <p>(шашкам)», - медаль К.Д.Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения»</p> | | |
|--|--|--|--|

4. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет

| № п\п | Перечень выплат | Размеры выплат (% от оклада) | Периодичность выплаты |
|-------|--|------------------------------|-----------------------|
| | Педагогическим работникам, младшим воспитателям дошкольных учреждений, реализующих | | Ежемесячно |

| | | | |
|--|--|-----|--|
| | образовательную программу дошкольного образования, за стаж работы в образовательных учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования при стаже работы в данных должностях: | | |
| | - от 1 года до 3-х лет | 10% | |
| | -от 3-х лет до 5 лет | 15% | |
| | - от 5 лет и выше | 20% | |

5. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников

| № п\п | Перечень выплат | Размеры выплат (% от оклада) | Периодичность выплаты |
|--------------|---|-------------------------------------|------------------------------|
| 1 | За квалификационную категорию: - 1 квалификационная категория - высшая квалификационная категория Выплаты производятся пропорционально фактически отработанному времени. | 4% 9% | Ежемесячно |
| 2 | Работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений за присмотр и уход за детьми в данных учреждениях | 15% | Ежемесячно |
| 3 | За работу с детьми дошкольного возраста в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях, реализующих | | Ежемесячно |

| | | | |
|--|---|------------------------------------|--|
| | <p>образовательную программу дошкольного образования за присмотр и уход за детьми дошкольного возраста в данных учреждениях:</p> <ul style="list-style-type: none"> - воспитатели - младшие воспитатели | <p>1000 руб.*</p> <p>500 руб.*</p> | |
|--|---|------------------------------------|--|

6. Премияльные выплаты по итогам работы

| № п\п | Перечень выплат | Размеры выплат (% от оклада) | Периодичность выплаты |
|-------|--|------------------------------|---|
| 1 | <p>Все работники:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Премияльные выплаты по итогам работы за отчетный период (периодичность выплат устанавливается приказом) - Единовременные выплаты , поощрения | 100% или фиксированная сумма | По итогам работы за месяц, квартал, год |
| 2 | <p>По итогам работы за отчетный период месяц, квартал, год:</p> <ul style="list-style-type: none"> - младшему обслуживающему персоналу | 150% | По итогам работы за месяц, квартал, год |
| 3 | <p>Ежеквартальная премия воспитателям, младшим воспитателям образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования за выполнение плановых показателей по детодням,</p> | 30% | Ежеквартально |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья воспитанников | | |
|--|--|--|--|

Примечания

П.4 Надбавка за выслугу лет устанавливается по основному месту работы, по основной занимаемой должности. В общий стаж работы, дающий право на установление надбавки к должностному окладу за выслугу лет, включаются периоды работы на должностях в муниципальных учреждениях, централизованных бухгалтериях.

Для определения стажа работы, дающий право на установление надбавки к должностному окладу за выслугу лет, указанные периоды суммируются не независимо от перерывов работы.

(*) Выплаты производятся за счет средств областного бюджета, в Порядке и на условиях, определенных нормативными документами Правительства Челябинской области.

(!) При наличии у работника двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них, по выбору работника.

Приложение №4.1

к Положению об оплате труда
работников МБДОУ «ДС №125
г. Челябинска»

**Перечень, размеры и порядок определения выплат
стимулирующего характера, устанавливаемых руководителям,
заместителям руководителя и главному бухгалтеру МБДОУ «ДС №
125 г. Челябинска»**

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

| № п/п | Перечень выплат | Размеры выплат (% от оклада) | Периодичность выплаты |
|------------------|--|---|---|
| 1 | За выполнение особо важных (срочных) работ | | |
| | Заведующему МБДОУ | 50% | При наличии выполнения особо важных заданий |
| | Заместителю заведующего по ВМР, заместителю заведующего по АХР, главному бухгалтеру Размер определяется с учетом степени важности и срочности выполняемой работы. Поручение о выполнении особо важных и срочных работ, конкретный размер стимулирующей выплаты и срок, на который она исполняется, определяется | 50% | При наличии выполнения особо важных заданий |

| | | | |
|--|-----------------------|--|--|
| | приказом руководителя | | |
|--|-----------------------|--|--|

2. Выплаты за качество выполняемых работ работы

| № п\п | Перечень выплат | Размеры выплат (% от оклада) | Периодичность выплаты |
|-------|--|------------------------------|--|
| 1 | За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения | | |
| | Заведующему МБДОУ | 100% | По итогам работы за месяц по приказу Комитета по делам образования города Челябинска |
| | Заместителю заведующего по ВМР | 100% | По итогам работы за месяц |
| | Достижение качественных показателей, определенных муниципальным заданием | 45% | |
| | Результаты организации и контроля учебно-воспитательного процесса (тематический, итоговый) | 10% | |
| | Компетентность в принятии управленческих решений | 20% | |
| | Своевременная и качественная сдача отчетов , информации в | | |

| | | |
|--|------|---------------------------|
| методическую службу МКУ «ЦО ДОО» | 15% | |
| Качественная организация работы общественных органов , участвующих в управлении МБДОУ (Педагогический совет, Совет МБДОУ) | 10% | |
| Главному бухгалтеру | 100% | По итогам работы за месяц |
| Достижение качественных показателей, определенных муниципальным заданием | 35% | |
| Участие в привлечении дополнительных источников , финансовых и материальных средств | 15% | |
| Эффективное использование в работе современных технологий и программ | 20% | |
| Своевременное и качественное предоставление отчетности в МКУ «ЦО ДОО Ленинского района» и в Комитет по делам образования города Челябинска | 30% | |
| Заместителю заведующего по АХР | 100% | По итогам работы за месяц |
| Достижение качественных показателей, определенных муниципальным заданием | 40% | |
| Материально- техническое обеспечение в соответствии с государственными нормами и | 10% | |

| | | | |
|--|--|---|--|
| | <p>требованиями</p> <p>Участие в привлечении дополнительных источников , финансовых и материальных средств</p> <p>Обеспечение бесперебойной работы МБДОУ</p> <p>Контроль за экономией энергетических ресурсов</p> <p>Качество подготовки и проведения ремонтных работ в МБДОУ</p> | <p>10%</p> <p>10%</p> <p>10%</p> <p>20%</p> | |
| | <p>Стимулирующая выплата за личный вклад в достижение эффективности работы МБДОУ устанавливается приказом заведующего. Оценка эффективности работы учреждения и личного вклада осуществляется за отчетный период с учетом показателей эффективности работы за соответствующий период предыдущего и текущего года.</p> | <p>100%</p> | |

3. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания

| № п\п | Перечень выплат | Размеры выплат (% от оклада) | Периодичность выплаты |
|-------|---|------------------------------|-----------------------|
| 1 | <p>За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки:</p> <ul style="list-style-type: none"> - «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР. - «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник физической культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народны», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин: - «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», - медаль К.Д.Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской | | Ежемесячно |

| | | | |
|--|---|--|--|
| | <p>Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения»</p> | | |
|--|---|--|--|

4. Премияльные выплаты по итогам работы

| № п\п | Перечень выплат | Размеры выплат (% от оклада) | Периодичность выплаты |
|-------|-------------------|------------------------------|---|
| 1 | Заведующему МБДОУ | 100% или фиксированная | По итогам работы за месяц, квартал, год По приказу |

| | | сумма | Комитета по делам образования города Челябинска |
|---|--|-------|---|
| 2 | <p>По итогам работы за отчетный период месяц, квартал, год:</p> <ul style="list-style-type: none"> - личное участие в мероприятиях районного, городского уровня; - организация и проведение на базе ДОУ мероприятий районного, городского уровня; - наличие публикаций по распространению педагогического опыта в периодических изданиях, сборниках; - демонстрация достижений ДОУ через систему средств массовой информации (интернет-сайты, телевидение); - бесперебойная работа всех служб ДОУ, связанная со своевременным заключением договоров на поставку продуктов питания, приобретение моющих средств, ремонтом технологического оборудования; - обеспечение выполнения требований пожарной и энергобезопасности, охраны труда, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ в учреждении; - своевременное и качественное исполнение календарного | 100% | По итогам работы за месяц, квартал, год |

| | | |
|---|--|--|
| <p>финансового года;</p> <ul style="list-style-type: none">- своевременное и качественное предоставление налоговой, бухгалтерской и статистической отчетности;- отсутствие необоснованной дебиторской и кредиторской задолженности;- высокий уровень исполнительской дисциплины, выполнение распоряжений руководителя | | |
|---|--|--|